

县级国企思想政治建设的实践与探索

张世华

县级国有企业作为县域经济的重要支柱，处于政策落实的关键环节和市场竞争的前沿阵地，其思想政治建设的成效直接关系到企业改革发展的方向、动力与质量。近年来，山东省紧紧围绕“走在前、开新局”战略目标，持续推进国有企业思想政治建设与现代企业治理深度融合。在这一背景下，立足县级国企实际，系统探索思想政治工作的实践路径，对做强做优做大国有资本具有重要现实意义。

一、强化政治引领，筑牢企业发展根基

政治建设是思想政治工作的根本方向。县级国有企业必须始终把坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”作为首要政治任务，将党的领导贯穿于企业治理全过程。

在制度建设方面，要持续深化“党建入章程”实践成果，明确党组织在法人治理结构中的法定地位，细化党委前置研究讨论事项清单，确保党组织“把方向、管大局、保落实”的领导作用制度化、规范化。部分县级城投企业通过完善公司章程，将重大投资决策、人事任免等核心事项纳入党委前置研究范围，有效防范决策风险，提升治理效能。

在责任落实方面，构建“党委统筹、书记主抓、班子成员分工负责、党办协调推进、支部落地见效”的责任体系，实施工作清单化、项目化管理。借鉴先进地区经验，

将思想政治工作成效纳入党建工作考核，与领导班子绩效挂钩，形成“述、评、考、用”相结合的工作闭环。

在理论武装方面，巩固拓展主题教育成果，完善党委理论学习中心组学习制度，创新实施巡听旁听机制。通过领导示范学、专家辅导学、现场体验学等多种形式，推动党的创新理论进基层、进一线。部分县属国企依托“三会一课”、主题党日等载体，开展系统性学习教育，切实将理论学习成果转化为政治能力和实践能力。

二、推动深度融合，激发企业发展动能

思想政治工作如果脱离企业实际，就容易陷入“空转”。县级国企必须准确把握党建与业务的内在联系，推动思想政治工作从“围绕中心”向“融入中心”深化。

构建“大思政”工作格局，推动思想政治工作与企业战略规划、生产经营、队伍建设同步部署、一体推进。一些国企在重大项目一线设立“党员责任区”“示范岗”，组建“党员突击队”，将组织优势转化为攻坚力量。某县级文旅集团结合乡村振兴战略，组织党员干部驻村帮扶，开发旅游项目，实现党的建设、业务拓展与群众增收的有机结合。

创新工作方法，着力破解“两张皮”问题。推行“班前思政五分钟”等微教育模式，将思想引导、安全教育与业务部署有机结合。实施“党建联建共建”机制，推动国

企党组织与产业链上下游单位开展组织共建、活动共办、难题共解。某县级农业投资公司组织党员技术骨干深入生产基地，开展“党建+技术”服务，有效解决生产难题，带动效益提升。

强化人才队伍建设，坚持党管干部原则与市场化选人用人机制相结合。落实“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”的国有企业领导人员标准，畅通人才交流渠道。实施“项目导师制”“实战练兵”等培养模式，鼓励职工在实践中锻炼中成长。某建设类国企通过导师带徒、项目实训，帮助青年职工取得职业资格，实现人才与企业共同发展。

三、坚持守正创新，增强思政工作活力

新时代县级国企的思想政治工作，必须在坚守根本方向的前提下，积极推进内容形式、方法载体创新，增强时代感和实效性。

打造特色党建品牌，提升工作辨识度。结合企业主业特点，培育“一企一品”党建品牌体系。供水企业可打造“清泉润心·红色护航”品牌，交通企业可创建“畅行先锋·党建引路”品牌，通过品牌化建设实现思政工作具象化。选树“国企楷模”“身边榜样”，运用新媒体平台讲好国企故事，营造崇尚先进、争当先进的氛围。

丰富教育载体，增强工作感染力。开展“理响国企”

微宣讲、知识竞赛等活动，以职工喜闻乐见的方式传递核心价值观。针对基层特点，建设“红色驿站”“职工书屋”等实体阵地，推行“三必访”“五必谈”等人文关怀机制。某县级矿业企业通过举办联谊活动，增强青年职工归属感，构建和谐进取的“家企业文化”。

筑牢意识形态与廉洁防线。严格落实意识形态工作责任制，加强宣传阵地管理。深化党风廉政建设，推行“项目廉洁承诺制”“关键岗位监督清单”等机制，强化重点环节监督，常态化开展专项整治，营造风清气正的发展环境。

县级国有企业思想政治建设是一项系统工程，必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把政治建设摆在首位，推动党建与业务深度融合，以创新激发活力，以实效检验成果。

作为县级国企，唯有持续深化政治建设，在制度融合上做实功，在一线赋能上出实招，在品牌创新上求突破，才能锻造忠诚干净担当的队伍，激活企业内生动力，为社会主义现代化强国建设贡献县域国企力量。

展望未来，县级国企的思想政治工作仍面临新课题、新挑战。要坚持问题导向、目标导向、结果导向相统一，在守正创新中提升工作质量，使思想政治工作真正成为企业改革发展的“定盘星”、凝聚职工力量的“强磁场”，推动县级国企在高质量发展道路上稳步前行。

（作者单位：滕州市城市国有资产经营有限公司）

高质量发展视域下枣庄市公共文化场馆智慧化转型路径研究

李洁

一、研究背景与目标

在数字技术飞速发展和高质量发展理念深入推进的背景下，公共文化场馆作为文化传播核心载体，智慧化转型成为提升服务效能、满足群众文化需求的关键。党的二十大报告明确提出以科技赋能公共文化服务体系建设，而枣庄市作为鲁南文化重镇，虽已建成覆盖6家公共图书馆、28家博物馆（纪念馆）及44家城乡书房的文化网络（2024年数据），且市民文化中心等地标场馆陆续投入使用，但与先进城市相比，仍存在技术应用浅、资源整合弱、服务模式单一等问题。

本研究以枣庄市图书馆为核心案例，结合多类公共文化场馆，旨在构建高质量发展导向的智慧化转型理论框架，探索可落地的转型路径，为枣庄市及同类城市公共文化场馆升级提供参考。

二、核心理论与转型目标

（一）理论支撑

新质生产力理论：通过科技转化催生公共文化服务新业态，如数字孪生技术突破博物馆物理展示限制。

数字治理理论：推动公共文化服务从“供给导向”转向“需求导向”，提升服务精准性与协同性。

公共文化服务均等化理论：借助智慧化打破城乡、区域壁垒，如通过总分馆体系辐射乡村文化资源。

（二）转型目标

加快完成枣庄市全域新型智慧馆市创建，新型智慧社区覆盖率超90%；建成线上线下一体化、精准化的智能公共文化服务体系，实现群众文化获得感显著提升。转型遵

循“以人民为中心、创新驱动、系统推进、融合发展、因地制宜”五大原则。

三、枣庄市公共文化场馆智慧化转型现状

（一）已有成效

基础设施智能化起步：枣庄市图书馆开通自助借还、馆藏查询、枣庄市智慧图书馆服务平台、数字图书馆等功能，台儿庄区图书馆新增智能门禁与无线网络；市博物馆开发“掌上枣博”小程序、枣博VR沉浸式大空间，实现文物可视化展示。

数字资源初步整合：全市建成市级数字文化平台，整合电子书、音视频资源超100万部；峄城区图书馆开通国家图书馆数字专线，提供“手机亮证”一站式服务。

服务模式创新突破：台儿庄区“思源·云图书馆”开展线上读书会12场，覆盖3000人次；山亭区君兰社区通过“阅读+积分”模式，带动人均月阅读时长提升至15小时。

文化传播覆盖面扩大：2024年全市开展线上线下群众文化活动7000余场，大型活动线上直播吸引270余万人次参与，3个文化空间获评“山东省最美新型公共文化空间”。

（二）主要挑战

技术应用深度不足：部分场馆智能设备仅用于基础借还，数据分析、个性化推荐等功能未激活，数据安全与系统稳定性待提升。

资源共享存在壁垒：各区县场馆数字平台独立，图书馆与博物馆、文化馆资源未实现互通，形成“信息孤岛”。人才与资金缺口明显：复合型技术人才短缺，基层工作人员数字技能薄弱；财政投入有限，后续运维资金保障

不足。

数字鸿沟尚未弥合：老年人、农村居民等群体对智能服务接受度低，适老化改造与数字素养培训滞后。

四、核心转型路径

（一）构建“1+3+N”智慧图书馆体系

以“云智慧图书馆”为核心枢纽，整合知识存储、管理系统、运营环境3大支撑，延伸至N个基层服务点。重点建设全市统一数字资源库与数据分析平台，继续增加新型智慧化城市书房和城乡书房建设，实现城乡资源“通借互通”。

（二）推进“四化并进”服务升级

精准化：建立用户需求调研机制，为留守儿童定制“两点半课堂”资源包，为老年人开发简化版数字服务界面。

合作化：引入社会资本参与场馆运营，组建政府、企业、社会组织协同的转型联盟，后续实现区间资源共享率超80%。

融合化：推动“文化+旅游”深度融合，开发台儿庄古城数字研学路线；“文化+科技”打造AR阅读、VR文物体验场景。

精品化：挖掘运河文化、红色文化资源，打造“书香枣庄”全民阅读品牌，每年推出5个智慧文化精品项目。

（三）实施“5G+智慧文化”行动计划

联合高校与企业攻关5G毫米波基站、沉浸式终端设备技术；继续加快建设“全景枣庄”智慧文旅平台，整合全市文化场馆与旅游景点资源，实现“一屏通查、一键预约”。

新就业形态劳动者权益保障问题探析

王业琴

位、任务、完成方式。其四，劳动者身份多元化。劳动者仅需按规定注册即可就业，甚至可以同时在多个平台就业；既可全职，也能兼职，没有严格身份界限。其五，劳动关系非典型化。新就业形态劳动者与平台是通过签署服务协议和就职声明等建立联系，劳动关系呈现模糊化、非标准化特征。

二、新就业形态劳动者权益保障存在的突出问题

（一）就业形式多元化，职业稳定性不足。新就业形态劳动者的就业形式具有高度的灵活性和多样性，工作自主性强，但也面临着职业稳定性不足、就业不充分的问题。

（二）劳动关系模糊，权益保障面临挑战。新就业形态劳动者以服务协议或合作合同的形式与平台企业建立联系，而非传统的劳动合同。这种非标准劳动关系导致劳动者在社会保险、休息休假、劳动报酬等方面的权益保障存在短板。

（三）工作时间长，劳动强度大。劳动报酬与工作时间长关联紧密，长时间、高强度工作影响劳动者的身心健康，加剧了职业倦怠感。

（四）职业流动性大，职业发展路径不清晰。工作门槛较低，劳动者进入和退出较为随意；平台企业对职业培训和技能提升投入有限，劳动者难以实现职业能力的持续提升和职业路径的长期规划。

（五）社会认可度较低，职业尊严感不足。受社会偏见影

响，社会认可度较低，职业尊严感不足，职业归属感不强。

（六）维权渠道不畅，争议处理难度大。劳动者处于劣势地位，维权成本较高，劳动纠纷难以及时解决。

（七）劳动者诉求多元化，监管机制需创新。传统的监管机制难以完全适应，亟需监管创新。

三、坚持共治共享，提升权益保障水平

（一）健全法律法规体系，明确劳动关系认定标准。一是制定适应新就业形态的劳动法律制度。修改《劳动法》《劳动合同法》，或制定专门法律或条例，明确平台企业与劳动者之间的法律关系，细化权益保障条款。二是推动劳动关系认定标准的多元化。建议将“经济依赖性”“工作安排制度”等纳入劳动关系认定标准，使更多新就业形态劳动者被纳入劳动法保护范围。

（二）完善社会保障体系，提升劳动者参保覆盖率。一是建立适应灵活就业特点的社保制度。建立社保补贴机制，降低其参保负担，解决参保难、缴费高、保障不全等问题。二是推动平台企业为劳动者缴纳社保。要求平台企业为其存在实质性劳动关系的劳动者缴纳包括养老、医疗、工伤等社会保险。三是完善社保经办管理服务。提供线上参保、缴费、政策咨询等一站式服务。

（三）优化劳动报酬与休息休假制度，保障劳动者基本权益。一是建立平台用工报酬透明化机制。平台企业要公开劳动报酬计算规则，建立劳动报酬最低标准制度，防

止变相降低劳动者收入。二是推动平台企业建立合理且具有普遍约束力的休息休假制度。

（四）加强职业培训与职业发展支持，提升劳动者综合素质。一是建立新就业形态劳动者职业培训体系。培训资金筹集多元化，培训内容有针对性，促进综合素质和职业竞争力提升。二是推动建立劳动者职业发展档案。记录劳动者职业发展轨迹，帮助其获得更好职业发展机会。三是鼓励平台企业开展职业培训。给予税收优惠、资金补贴等激励措施，建立职业培训评估机制，确保培训质量。

（五）完善劳动争议处理机制，提升劳动者维权效率。一是建立劳动争议快速处理机制。快速受理、快速调解、快速处理，缩短维权周期，降低维权成本。二是建立线上劳动争议处理平台，提高维权便利性。三是加强法律援助服务。帮助劳动者获得免费咨询、服务、专业法律支持。

（六）加强协同监管，提升监管效能。一是建立跨部门协同监管机制。建立政府、平台企业、行业协会、工会、法院等多方协同监管机制，成立监管协调小组，协调解决监管中的难点问题。二是推动平台企业履行社会责任。要求平台企业完善管理规则，依法保障劳动者基本权益。三是发挥工会组织作用。加强对新就业形态劳动者的工会组织覆盖，提升劳动者的组织化程度和维权能力。

本文系枣庄市社科联应用研究课题成果，课题编号LXKT57

（作者单位：枣庄市政务服务中心）

公告

(2025)鲁0406破2号

本院根据枣庄市山亭区商业综合公司的申请，于2025年10月11日裁定受理枣庄市山亭区商业综合公司破产清算一案，并于2025年10月11日指定枣庄市山亭区商业综合公司清算组为管理人。

枣庄市山亭区商业综合公司的债权人应于2025年11月15日前，向枣庄市山亭区商业综合公司管理人通讯地址：山东省枣庄市山亭区府前路16-12号，山东龙头(山亭)律师事务所；联系人：王传政律师，联系电话：15063212839申报债权。未在上述期限内申报债权的，可以在破产财产分配方案提交债权人会议讨论前补充申报，但对此前已进行的分配无权要求补充分配，同时应承担为审查和确认补充申报债权所产生的费用。未申报债权的，不得依照《中华人民共和国企业破产法》规定的程序行使权利。枣庄市山亭区商业综合公司的债务人或者财产持有人应当向枣庄市山亭区商业综合公司管理人清偿债务或交付财产。

本院于2025年11月18日上午9时在本院巡回法庭（山亭区翼云科创园）召开第一次债权人会议。依法申报债权的债权人有权参加债权人会议，参加会议的债权人系法人或者其他组织的，应提交营业执照，法定代表人或负责人身份证明书（自然人债权人应提交个人身份证明），如委托代理人出席会议，应提交特别授权委托书、委托代理人的身份证明或律师执业证，委托代理人是律师的还应提交律师事务所的指派函。

特此公告。

山东省枣庄市山亭区人民法院

山东润合生科技有限公司苯酚产业链中试项目环境影响评价公众参与第二次公示

建设项目基本概况

我公司拟在薛城化工产业园山东中科绿碳科技有限公司厂区内建设苯酚产业链中试项目，现已完成环境影响评价报告书征求意见稿，将环境影响评价的有关事项向公众报告，具体公示文本可通过下述联系方式获取，征求意见稿电子版全文的网络链接为：

https://pan.baidu.com/s/1LgZm7w4M5MaDmSZAk_Ozyw 提取码：p4us，纸质版报告可联系山东润合生科技有限公司查询。本次征求意见稿的公众范围为项目厂区内周边5km范围内的居民和单位。公众提出意见时间为自公示发布之日起十个工作日内。

公示发布单位：山东润合生科技有限公司

公告

张迎迎,女,住址:枣庄市市中区齐村镇长安路长安花园7-1-302,公民身份号码:371324199103094947。

职工严重违法企业劳动纪律和规章制度,自2025年3月1日起至今连续旷工,根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定以及企业规章制度等,解除劳动合同条件成立,华润三九(枣庄)药业有限公司经事先通知工会后决定

于2025年10月9日解除与其劳动合同和劳动关系,档案及社会保险关系转移手续于2025年10月24日前转移。

但因张迎迎拒收《解除劳动合同证明书》和办理相关手续,现以登报公告形式送达,请你自登报之日起7日内到华润三九(枣庄)药业有限公司人力资源部办理除名、离岗手续等相关手续,逾期不办,如出现一切相关责任由个人承担。

特此公告。

华润三九(枣庄)药业有限公司